

「新たな教師の学びの姿」  
【詳細版】  
～資質向上に関する指針～

宮崎県教育委員会

令和5年3月

# 「新たな教師の学びの姿」【詳細版】～資質向上に関する指針～

## 目次

- 1 背景及び趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
- 2 教員等の資質向上に関する基本的な考え方・・・・・・・・ P 3
  - (1) 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励
  - (2) 多様な内容・方法による資質向上
  - (3) 研修の成果の確認方法の明確化（アウトプットの場の設定）
- 3 教員等の資質向上を図るに当たり踏まえる基本的視点・・・・・・・・ P 4
  - (1) 教員等一人一人の資質向上に関する視点
  - (2) 学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点
  - (3) 社会や学校を取り巻く状況変化の視点
- 4 校長に求められる資質と教員等に求められる資質・・・・・・・・ P 5
  - (1) 校長に求められる資質の明確化
  - (2) 教員に求められる資質の構造化
- 5 教員等としての資質の向上を推進する体制の整備・・・・・・・・ P 6
  - (1) 日常的な校内研修等の充実
  - (2) 管理職のマネジメントの下での主体的・自律的な研修の全校的な推進体制
  - (3) 研修内容が適時見直される仕組みの整備
  - (4) 効果的・効率的な実施方法
  - (5) 中堅段階以降も含めた研修機会の充実
- 【参考資料】・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 7

## 「新たな教師の学びの姿」【詳細版】～資質向上に関する指針～

### I 背景及び趣旨

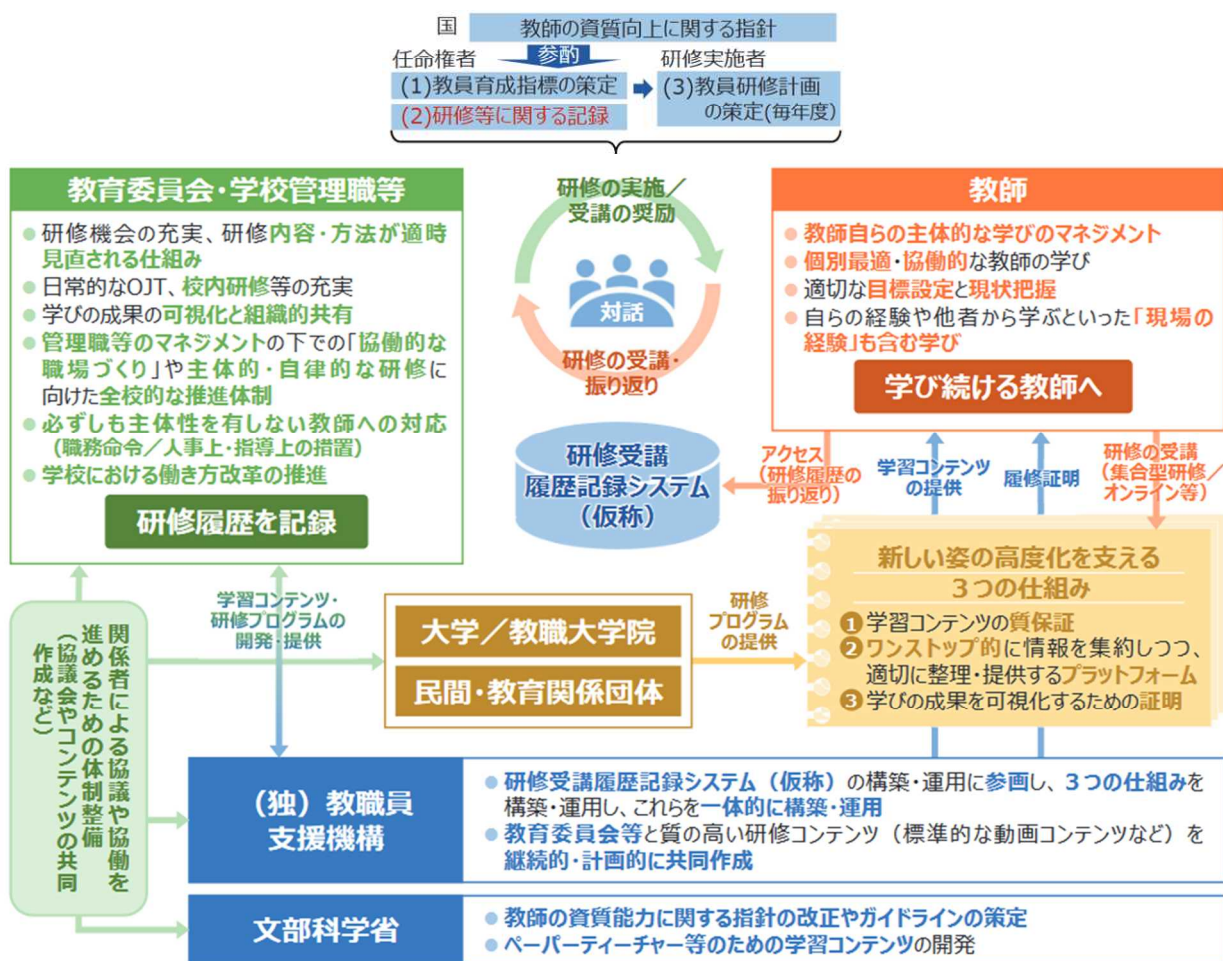
グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化するとともに、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと協働的な学びの実現～」において、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の実現すべき教員の理想的な姿が示された。

具体的には、技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たすことである。審議まとめでも指摘されているように、新たな教員の学びの姿として求められているのは、一人一人の教員等が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことが必要といえる。

また、教員等の資質の向上を図ることは、児童生徒等の教育を充実することに他ならない。児童生徒等の学びと教員等の学びは相似形となることが重要であり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒等の学びのみならず、教員等の学びにもまた求められており、児童生徒等の学びのロールモデルとなることが期待される。

こうしたことを踏まえ、国が教育公務員特例法等の関係法令改正等を整備したことに基づき、教員等の計画的・効果的な資質の向上に資するものである。

#### 「新たな教師の学びの姿」のイメージ



※ (1)教員育成指標、(3)教員研修計画については、令和5年2月通知。

※ 令和6年度から国の「研修受講履歴記録システム」を導入予定。導入後の記録の詳細については別途通知する。

## 2 教員等の資質向上に関する基本的な考え方

### (1) 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

教員等の一人一人の状況から適切な現状把握と目標設定の下で、個別最適な学び、協働的な学びが行われることが重要である。可視化された研修履歴を自ら振り返り、指導助言者と対話する中で、自らの強みや弱み、今後伸ばすべき能力、学校で果たすべき役割などを踏まえ、必要な学びを俯瞰的かつ客観的に理解した上で個別最適な学び、協働的な学びが行われる必要がある。

- ① 指導助言者と教員等が研修等に関する記録を活用しながら、資質の向上に関する指導助言等として対話を行う。
- ② 今後能力を伸ばす必要がある分野の研修受講などの資質の向上方策について、教員等からの相談に応じ、情報提供及び指導助言を行う。  
※ 詳細に関しては、別にガイドラインに定める。

### (2) 多様な内容・方法による資質向上

教員等の資質の向上を図るに当たっては、校内研修や授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学びと教育委員会等の研修実施者（以下「研修実施者」という。）や様々な主体が行う校外研修とが最適な組合せにより実施されることが重要である。

- ① 校内研修・OJTや授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学び  
校内研修等は、それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、効果的な学校教育活動の実施にも資するものであり、校長のリーダーシップの下、より活性化させていくことが求められる。

#### 「校内研修等の例」

(例1)

◇ 既に計画的・組織的に学校の教育課題に対応した校内研修を実施している場合

→ 「現状のままで構わない。」

更に、主体的・協働的な学びを学校組織全体で行い、教職員間で共有して学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施に資するためのブラッシュアップを行う。

(例2)

◇ 現状として計画的・組織的に実施されていない場合

→ 「学校における課題を設定し、校内研修計画を作成する。」

例えば、教員育成指標にある教師に共通に求められる資質の5つの指標を学校の教育的課題に即して計画的・組織的に行うことが考えられる。

#### ★学校を取り巻く状況(例)

##### 【教職に必要な素養】

- 学校安全への対応
- 幼児教育と小学校教育の接続
- 小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続等への対応
- 保護者や地域との連携・協働体制の構築

##### 【学習指導】

- 小学校における外国語教育
- STEAM教育等の教科等横断的な学習の推進
- 個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実
- 主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善

##### 【生徒指導】

- 進路指導及びキャリア教育への対応
- いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応
- 貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒等への対応
- 道徳教育の充実

##### 【特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応】

- インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた発達障がいのある児童生徒等を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応
- 外国人児童生徒等への対応

##### 【ICTや情報・教育データの利活用】

- 一人一台端末環境によるICT・教育データ利活用

#### ★校内研修計画(例：年7回)

- ① コミュニケーション能力研修(5月)
- ② ICT活用研修(7月)
- ③ コンプライアンス研修(8月)
- ④ 特別支援教育研修(9月)
- ⑤⑥ 授業研究会(6月・11月)
- ⑦ いじめ・不登校対策研修(1月)

## ② 様々な実施方法

研修の実施に当たっては、対面・集合型で行われるもの、同時双方向型のオンラインで行われるもの、オンデマンド型のオンラインで行われるものなど、様々な実施方法を想定し、研修の内容・態様に応じて、これらの方法を適切に組み合わせる必要がある。

## ③ オンデマンド型のオンラインによる学習コンテンツ

教育委員会が作成するもののほか、独立行政法人教職員支援機構（NITS）や大学・教職大学院、民間企業等の多様な主体により提供されている。

## (3) 研修の成果の確認方法の明確化（アウトプットの場の設定）

受講そのものが目的ではなく、その成果がどのように職務に生かされるかという視点が重要である。このため、成果の確認方法を、研修の性質に応じて明確化することが必要であり、今後、研修実施者が実施する体系的かつ計画的に行われる研修については、成果の確認方法をあらかじめ明確化した上で実施すること（アウトプットの場の設定）が重要であり、その方向性を示す予定である。

### 「アウトプットの場の設定例」

- ★研修中の後半部にまとめ（ふりかえり）を設定し、グループ内で学んだことを共有し合う。
- ★特にオンライン・オンデマンド型による知識伝達型の学びについては、単に動画等を視聴するだけではなく、知識・技能の習得状況を確認するため報告会をグループで設定するなどしてその効果検証を進める。
- ★研修受講後、その研修内容を踏まえた授業研究会を開き、提案する。 など

① 成果確認に係る教員等からレポート等の提出を求める際には、真に必要なものに限るなど、教員等の負担に十分留意する必要がある。

② 学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させることも考えられる。

③ 校内研修や「現場の経験」を重視した学びでは、校長等の学校管理職が、自校における学校教育課題や教員のニーズ等を踏まえて研修・研究テーマを適切に設定するとともに、定期的な授業等の観察や指導助言を実施するなど、適切な関与を行うことにより、組織的に状況を確認し、学校組織全体で教員の資質の向上を支えることが重要である。

④ 教科指導に関しては、教育委員会において、教科等に関する専門性を有する指導主事の定期的な授業観察や指導助言について、オンラインの活用なども考慮しつつ、効果的・効率的な実施体制を整備する必要がある。

## 3 教員等の資質向上を図るに当たり踏まえる基本的視点

### (1) 教員等一人一人の資質向上に関する視点

#### ① 全ての教員等が備えるべき普遍的な資質

子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促す教員には、時代が変化しても、倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲や研究能力、服務規律の徹底などが、普遍的な資質として求められる。

その上で、日々の経験や他者との対話から、自らの教育実践を振り返り、捉え直すことを基礎として、新たな目標の設定、実践、振り返りを繰り返す中で、自ら必要な学びを主体的にマネジメントしていく姿勢が重要である。

#### ② 勤務経験を通じた職能成長

常に社会状況が変化中、現状に満足することなく、自ら学び続ける教員であるべきとの理念の下、常に教員等が成長し続けることが重要である。更に、教員等の資質の向上は研修実施者が行う研修のみにより図られるものではなく、学校における OJT（オンザジョブトレーニング）等の中で資質の向上が図られる側面も大きいことから、教職生活を通じた継続的な資質の向上の視点を持ち、研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ、教員等一人一人の資質の向上が図られることが重要である。



(2) 学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点

教員等一人一人が多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築し、他の教員等や様々な支援スタッフ等と協働しながら、チームとして校務を分担しつつ、組織的に諸課題に対応することが求められている。また、校内における教員同士の学び合いや学校外の資源を活用した学びなど他者との協働を通じて、学校組織全体の改善を図ることが重要である。

さらに、信頼される学校づくりのためには、保護者のもとより、地域住民からの信頼を得ることが不可欠である。このため、学校運営協議会等を通じて、保護者や地域住民の意見や要望を学校運営に的確に反映させるとともに、家庭や地域社会による支援・協力を得ながら、学校運営を改善していくことが求められている。

(3) 社会や学校を取り巻く状況変化の視点

情報通信技術（以下「ICT」という。）の発展、社会・経済のグローバル化、少子化・高齢化の進展、人工知能に関する研究の進化、雇用環境の変容等、社会が急激に変化しており、子供たちが職業に就くなど将来的に社会で活躍する時期には、現在より一層大きい状況の変化が起こり得る。また、近年、特に都市部を中心に、地域社会等のつながりや支え合いによるセーフティネット機能の低下が指摘されているとともに、子供の貧困や格差の再生産・固定化が課題として指摘されている。

「学校を取り巻く状況例」

- いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応
- 貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒等への対応
- インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた特別な支援を必要とする児童生徒等への対応
- 外国人児童生徒等への対応
- 個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実
- 主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善
- 道徳教育の充実
- 小学校における外国語教育
- 一人一台端末環境を前提とした ICT・教育データの利活用
- STEAM 教育等の教科等横断的な学習の推進
- 進路指導及びキャリア教育への対応
- 学校安全への対応
- 幼児教育と小学校教育の接続
- 小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続
- 保護者や地域との連携・協働体制の構築

4 校長に求められる資質と教員等に求められる資質

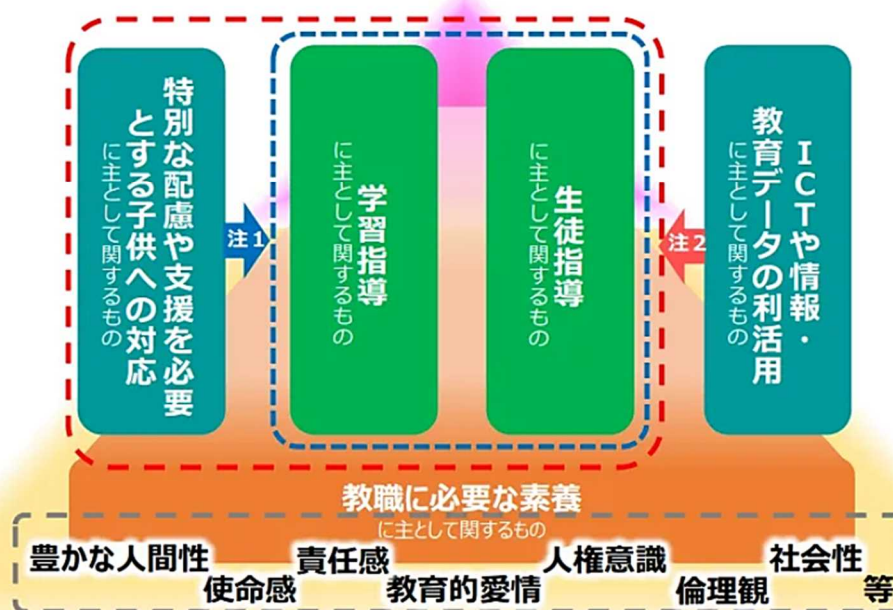
(1) 校長に求められる資質の明確化

校長に求められる基本的な役割は、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる。

(2) 教員に求められる資質の構造化

教員に共通的に求められる資質が次の5つの柱で再整理された。

## 教師に共通的に求められる資質能力



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に  
行うための手段としての位置付け

※ 宮崎県では、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」を「特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」と表記している。

### 5 教員等としての資質の向上を推進する体制の整備

#### (1) 日常的な校内研修等の充実

自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視し、校内研修や授業研究・保育研究をはじめとする学校における様々な機会や場を、教員等の学びとして位置づけ、活用していく。お互いの授業等を参観し合い、批評し合うことも含め、日々の学校教育活動を通じて、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、組織力を高めていく。

また、教科指導に関しては、各学校において、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実し、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善につなげるため、教科等を越えた教員同士の学び合いの機会を設定する。

#### (2) 管理職のマネジメントの下での主体的・自律的な研修の全校的な推進体制

校長のリーダーシップの下、職場の多様な教職員同士の関わり合いを軸に学校が直面する教育課題を組織的に解決することができるよう、学校組織全体として主体的かつ自律的な研修を推進する体制や研修環境を整える。その際、研修主事等の研修に関する中核的な役割を担う教員の位置づけをはじめとして、当該学校の教職員集団の年齢構成等に適した校内体制が整えられるような人事配置に留意する。

#### (3) 研修内容が適時見直される仕組みの整備

これからの変化の激しい時代において、学校を取り巻く状況の変化に的確に対応した研修内容が設定されるために、研修内容が学校現場の最新の教育課題に即した内容に適時見直される仕組みを整える必要がある。

(4) 効果的・効率的な実施方法

研修方法に関して同時双方向型又はオンデマンド型のオンライン研修を組み合わせるなど、実施方法の最適化を図るとともに、限られた時間や資源の中で、教員等の多忙化にも配慮しつつ、研修内容の重点化や精選等を行う。

(5) 中堅段階以降も含めた研修機会の充実

法定研修以外の研修機会の更なる充実を図り、特に中堅段階以降の管理職ではない教員に対しては、中堅教諭等資質向上研修の実施後も知識・技能を刷新するための研修機会を継続的に提供できる体制を整える。

【参考資料】

「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」  
(文部科学省R4.8.31)